

MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MENGWI

**Ni Putu Devi Puspitawati¹
Ni Wayan Mujiati²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: Putupuspitawati212@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya keterlibatan sumber daya manusia pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi dalam pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia melalui upaya peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* dan motivasi kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan negeri sipil di Kantor Camat Kecamatan Mengwi sebanyak 51 orang karyawan negeri sipil, pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data adalah teknik analisis *path*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Saran penelitian ini sebaiknya Kantor Camat Kecamatan Mengwi mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, memberikan jam kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah dengan ketentuan 8 jam kerja dan memberikan pelatihan atau diklat secara berkala dan efektif.

Kata kunci: Motivasi Kerja; *Work-Life Balance*; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of the involvement of human resources at the Mengwi sub-district office in calling for goals. To achieve organizational goals can be realized by managing human resources through efforts to increase job satisfaction. Satisfaction can be influenced by work-life balance and work motivation in employees. Based on this, the purpose of this study was to analyze the role of motivation in mediating the effect of work-life balance on job satisfaction. This research was conducted at the District Office of Mengwi District. The population in this study were all civil servants in the Mengwi sub-district office, as many as 51 civil servants. Sampling used the saturated sample method. Collecting data by distributing questionnaires. The data analysis technique is a path analysis technique. The results of the analysis show that Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, Work-life balance has a positive and significant effect on work motivation, Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, Work motivation plays a role positive and significant in mediating work-life balance on job satisfaction. The suggestion for this research is that the Mengwi Sub-District Head Office should re-evaluate the workload given to its employees, provide working hours in accordance with government regulations with the 8-hour working period and provide regular and effective training or training.

Keywords: *Work motivation, Work-Life Balance, Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sebagai suatu hal penting untuk setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja menjadi salah satu tolok ukur atau sudut pandang seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka masing-masing yang merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karena tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda (Efrinawati dkk., 2022).

Kepuasan kerja karyawan suatu aspek yang sangat penting bagi berlangsungnya operasi perusahaan, karena dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang efisiensi dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan (Kanwar *et al.*, 2009). Keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan dalam kepuasan dalam pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting di perusahaan, oleh karena itu kepuasan kerja suatu kunci prestasi dan disiplin dalam mencapai hasil kinerja karyawan yang maksimal (Artana & Mujiati, 2022).

Karyawan suatu organisasi yang dipenuhi dengan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan efek negatif terhadap organisasi sehingga secara tidak langsung dapat merugikan organisasi tersebut. Hal nyata yang dirasakan atas kerugian tersebut adalah terjadinya moral kerja yang menurun dan tidak lancarnya layanan organisasi dalam pelayanan internal maupun eksternal.

Kerugian atau hal buruk yang memungkinkan akan terjadi tersebut dapat diakibatkan karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah, namun hal ini dapat diatasi dengan menerapkan *work-life balance*. *Work-Life Balance* merupakan kemampuan seorang individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Simamora, 2022).

Seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stres yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi ataupun keluarganya (Rondonuwu *et al.*, 2018). *Work-Life Balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung karyawan, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (Larastrini & Adnyani, 2019). Tupamahu dkk. (2022) menyatakan semakin banyak waktu karyawan yang digunakan dalam bekerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan karyawan di luar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Setiap orang membutuhkan *work-life balance*, jika keseimbangan tidak terpenuhi maka akan berdampak menurunkan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Touhid & Patan (2022) menemukan bahwa ada pengaruh *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh Arief *et al.*, (2021) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pangemanan dkk. (2017) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Endeka dkk. (2020) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan didorong oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan suatu harapan bagi karyawan, hubungan yang akurat ini digambarkan dengan motivasi kerja memunculkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan timbul jika keinginan dan kebutuhan yang dimiliki karyawan terpenuhi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja akan terwujud (Harahap & Khair, 2019). Ali dkk. (2022) menyatakan setiap individu yang bekerja dalam organisasi akan memiliki harapan sebagai imbalan atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikan.

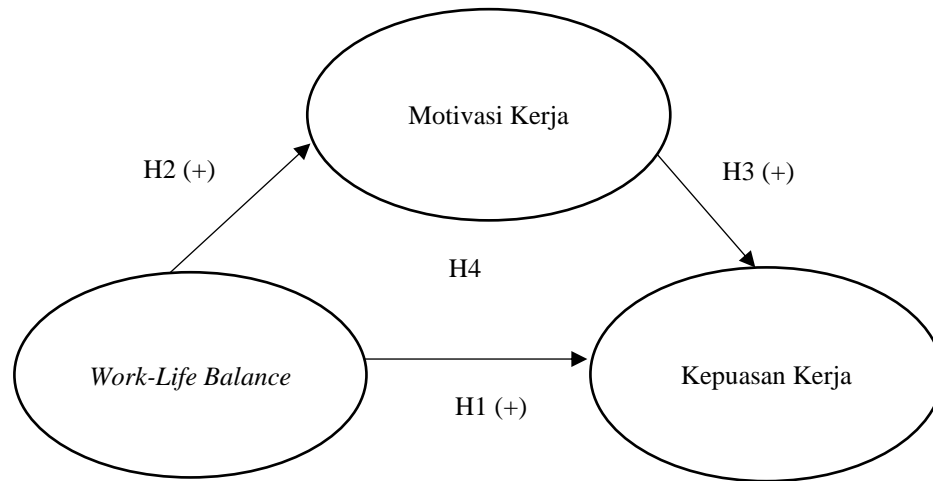
Motivasi merupakan suatu pemacu atau dorongan yang menimbulkan seorang karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dikarenakan terpenuhinya kebutuhan yang mereka miliki. Hal ini juga dimaksudkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor internal yang datang dari benak karyawan dalam mengarahkan perilaku-perilaku yang akan dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dalam dirinya akan memiliki rasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, hal ini memberi efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada instansi pemerintah diharuskan memiliki moralitas dan *skill* sehingga nantinya pada saat bekerja dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat agar dapat melayani masyarakat secara maksimal sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kantor Camat Kecamatan Mengwi merupakan lembaga instansi pemerintah yang beralamat di Jalan I Gusti Ngurah Rai No.112 Werdi Bhuana, Kec. Mengwi, Kab. Badung. Kantor Camat Kecamatan Mengwi ini memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP, pembuatan izin usaha, pembuatan kartu keluarga (KK) di daerah Kecamatan Mengwi.

Hasil pra survei pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian Kantor Camat Kecamatan Mengwi, ditemukan fenomena rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Hasil survei pendahuluan dan informasi yang didapatkan, karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah. Karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi menyatakan beban kerja karyawan dalam instansi pemerintahan sangat banyak yang menyebabkan karyawan sering mengerjakan pekerjaan kantor saat *weekend* sehingga sedikit waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Selain itu gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima. Hal ini merupakan indikasi motivasi kerja serta *work-life balance* yang menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan Kantor Camat

Kecamatan Mengwi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, untuk mempermudah memahami gambaran dan arah penelitian tentang pengaruh antar variabel dalam penelitian maka, dapat digambarkan suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam kerangka konseptual pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber :

H₁ : Pangemanan dkk. (2017), Rene & Wahyuni (2018), Shabrina & Ratnaningsih (2019), Cahyo et al. (2022), Ganapathi (2016), Arief et al. (2021), Zheng et al. (2016), Herlina et al. (2022), Riffay (2019), Rondonuwu dkk. (2018).

H₂ : Febrianti (2022), Wijaya (2020), Alfatihah et al. (2021)

H₃ : Putra & Mujiati (2019), Artana & Mujiati (2022), Yasa & Dewi (2019), Astuti & Surya (2020), Alfatihah et al. (2021), Rivaldo (2021), Ratnasari & Dewi (2014)

H₄ : Alfatihah et al. (2021), Febrianti (2022)

Pangemanan dkk. (2017) menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada *Work-Life Balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja. Shabrina & Ratnaningsih (2019) menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja. Cahyo et al. (2022) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ganapathi, 2016) menyatakan adanya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan yang memiliki keinginan dalam memberi peningkatan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan *work-life balance* maka perusahaan tersebut

perlu memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dahulu dengan memberik keseimbangan waktu yang dan keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan. Arief *et al.*, (2021) menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek tidak langsung yang membantu karyawan meningkat kesejahteraan dan meningkatkan sikap positif individu dan strategi hidup (Zheng *et al.*, 2016).

H₁: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Febrianti (2022) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Alfatihah *et al.* (2021) menyatakan bahwa korelasi antara *Work-Life Balance* dan *work* motivasi menunjukkan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan antara *Work-Life Balance* dan motivasi kerja. Hal ini berarti apabila *Work-Life Balance* mengalami peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat pula.

H₂: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif pada kepuasan kerja. Hal ini berarti ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, ini akan sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja yang juga akan menjadi meningkat (Putra & Mujiati, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Artana & Mujiati, 2022) terhadap karyawan yang bekerja di beberapa organisasi di negara Pakistan memberikan hasil bahwa dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut tinggi pula, hal ini dimaksudkan bahwa motivasi memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian Yasa & Dewi, (2019), Tama & Putra, (2022), Astuti & Surya (2020), Alfatihah *et al.* (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu Alfatihah *et al.*, (2021) menyatakan *Work-Life Balance* akan dimediasi secara positif oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian Febrianti (2022) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik berhasil memediasi hubungan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas (sebab akibat) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal suatu variabel. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Mengwi, yang beralamat di Jl. I Gusti Ngurah Rai No. 112, Werdi Bhuwana, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Pertimbangan pemilihan lokasi ini karena ditemukannya indikasi terkait kepuasan kerja karyawan utamanya yang disebabkan oleh motivasi kerja dan *Work-Life Balance* serta belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti

tentang kepuasan kerja di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Camat Kecamatan Mengwi ASN yang berjumlah 51 orang menggunakan metode penentuan sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Kuisioner disebar secara langsung kepada karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi pengukuran atas jawaban dari responden diukur dengan menggunakan Skala *Likert* melalui uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis jalur (*path analysis*).

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa emosional yang dimiliki oleh karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil yang dapat memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan dari diri karyawan sehingga terdapatnya rasa puas dalam dirinya (Harahap & Khair, 2019). Menurut Andini dkk. (2018) variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan melalui beban kerjanya, seperti tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Indikator ini dapat diukur dengan pernyataan puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kesempatan promosi adalah peluang atau kesempatan untuk maju dalam organisasi seperti peningkatan promosi jabatan yang dirasakan karyawan. Indikator ini diukur dengan pernyataan perasaan aman atau puas yang dimiliki oleh karyawan karena adanya kejelasan atau kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Pengawasan adalah kepuasan kerja melalui pengawasan dari atasan yang dirasakan karyawan seperti sikap adil antara atasan dan bawahan dalam bekerja. Indikator ini diukur dengan pernyataan perasaan senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada para karyawan. Rekan kerja adalah kepuasan kerja melalui rekan kerja yang kooperatif. Apabila karyawan memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu dalam mengalami kesulitan dalam pekerjaannya maka karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Indikator ini dapat diukur dengan pernyataan perasaan puas karena mempunyai rasa nyaman terhadap rekan kerja yang mampu memberikan situasi yang menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Work-Life Balance merupakan keseimbangan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, serta kesenangan individu. Terdapat empat indikator yang mengukur *Work-Life Balance* yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL) mengacu terhadap individu mampu menjaga keseimbangan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi. *Personal Life Interference With Work* (PLIW) mengacu terhadap seberapa berpengaruhnya beban kehidupan pribadi terhadap kinerja individu. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) pengaruh kehidupan pribadi terdapat peningkatan kinerja individu. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) pengaruh pekerjaan saat ini terhadap peningkatan kualitas kehidupan pribadi.

Motivasi kerja yaitu suatu tolak ukur atau dorongan yang mampu memberikan efek karyawan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan yang mereka miliki telah terpenuhi. Hal ini dimaksudkan karyawan yang memiliki motivasi kerja akan termotivasi dalam dirinya untuk mengarahkan perilaku yang dilakukannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Artana & Mujiati, 2022). Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi untuk bertindak dengan cara tertentu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu kebutuhan prestasi (*need for achievement*), yaitu dimana karyawan memiliki suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan. Indikator ini dapat diukur dengan pernyataan perasaan senang dengan adanya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yaitu dorongan yang dirasakan oleh karyawan untuk mengendalikan suatu keadaan. Indikator ini diukur dengan pernyataan perasaan puas karena perusahaan di tempat bekerja memberikan gaji yang setimpal dengan hasil pekerjaan. Kebutuhan hubungan (*need affiliation*) dorongan yang dirasakan oleh karyawan untuk melakukan hubungan dengan orang lain atau rekan kerjanya. Indikator ini diukur dengan pernyataan perasaan senang karena lingkungan tempat bekerja dipenuhi dengan rekan kerja yang kompeten. Kebutuhan akan kompetensi (*need for competence*) yaitu suatu dorongan yang dirasakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu. Indikator ini diukur dengan pernyataan karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang sesuai dengan keahlian.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,784	Valid
	Y2	0,752	Valid
	Y3	0,785	Valid
	Y4	0,572	Valid
	Y5	0,615	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X)	X1	0,682	Valid
	X2	0,692	Valid
	X3	0,663	Valid
	X4	0,751	Valid
	X5	0,751	Valid
	X6	0,718	Valid
	X7	0,548	Valid
	X8	0,705	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,802	Valid
	Z2	0,767	Valid
	Z3	0,653	Valid
	Z4	0,733	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 1. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan lima butir pernyataan, *Work-Life Balance* dengan delapan butir pernyataan dan motivasi kerja dengan empat butir pernyataan masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel kepuasan kerja, *Work-Life Balance* dan motivasi kerja adalah valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,722	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0,835	Reliabel
Motivasi Kerja	0,738	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel kepuasan kerja, *Work-Life Balance*, dan motivasi memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberi hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi (Tahun)	Jumlah	
			(Orang)	(Persentase)(%)
1	Usia	26-30	5	9,8
		31-35	8	15,7
		35-40	7	13,7
		41-45	12	23,5
		46-50	9	17,6
		50-55	10	19,6
Total			51	100
2	Jenis kelamin	Laki-laki	23	45,1
		Perempuan	28	54,9
		Total	51	100

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3...

No.	Variabel	Klasifikasi (Tahun)	Jumlah	
			(Orang)	(Persentase)(%)
3	Pendidikan Terakhir	SMP	2	3,9
		SMA	14	27,5
		S1	34	66,7
		S2	1	2,0
Total			51	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan usia, responden didominasi oleh usia 41-45 tahun sebanyak 12 orang (49 persen), kemudian usia 50-55 tahun sebanyak 10 orang (19,2 persen), kemudian usia 46-50 tahun sebanyak 9 orang (17,3 persen), usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang (15,4 persen), usia 36-40 tahun sebanyak 7 orang (13,5 persen), dan usia 26-30 tahun sebanyak 5 orang (9,6 persen). Secara keseluruhan, maka responden didominasi oleh karyawan dalam rentang usia 41-45 tahun. Ini disebabkan karena karyawan pada rentang usia tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga mampu memberikan kemampuan terbaiknya dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk Kantor Camat Kecamatan Mengwi.

Berdasarkan jenis kelamin, dapat dijelaskan bahwa dari 51 orang responden diantaranya sebanyak 23 orang (45,1 persen) berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang (54,9 persen) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa hampir tidak ada perbedaan signifikan jumlah responden laki-laki dan perempuan, atau dengan kata lain jumlah responden laki-laki dan perempuan berimbang. Ini disebabkan karena Kantor Camat Kecamatan Mengwi tidak secara spesifik mensyaratkan karyawan negeri sipil berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh tingkat responden dengan pendidikan terakhir pendidikan S1 sebanyak 34 orang (66,7 persen), kemudian pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 14 orang (27,5 persen), kemudian responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang (3,9 persen) dan responden dengan pendidikan S2 hanya 1 orang (2 persen). Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa karyawan negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi dari berbagai latarbelakang pendidikan.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Struktur 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp Sig(2-tailed)</i>	0,673

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,760, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal, karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas Struktur 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp Sig(2-tailed)</i>	0,780

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,445, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal, karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Persamaan Struktur	Variabel	Tolerance	VIF
$Y = \beta_1X + \beta_3Z + \varepsilon_2$	<i>Work-Life Balance</i>	0,811	1,232
	Motivasi kerja	0,811	1,232

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil uji multikolinieritas Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yakni 0,811 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel *Work-Life Balance* dan motivasi kerja yakni 1,232 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur 1

Variabel	Beta	Sig.
<i>Work-Life Balance</i>	0,132	0,356

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,356. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Sehingga, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktur 2

Variabel	Beta	Sig.
<i>Work-Life Balance</i>	-0,812	0,421
Motivasi kerja	0,986	0,329

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *Work-Life Balance* 0,421 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,329. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute

residual. Sehingga, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
		1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.	0	12	29		
2	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	0	20	20	10	1	2,84	Cukup Tinggi
3	Saya merasa puas karena adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.	1	17	20	10	3	2,94	Cukup Tinggi
4	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik kepada para karyawan.	1	14	23	12	1	2,96	Cukup Tinggi
5	Saya merasa puas karena memiliki rekan kerja yang mampu membuat situasi kerja yang menyenangkan.	0	7	11	32	1	3,53	Tinggi
Rata-rata						3,05	Cukup Tinggi	

Sumber: data primer diolah, 2023

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya merasa puas karena memiliki rekan kerja yang mampu membuat situasi kerja yang menyenangkan” yaitu sebesar 3,53 yang masuk kriteria tinggi artinya sebagian besar karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi memiliki persepsi bahwa komunikasi antar sesama karyawan sudah berjalan dengan baik sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan “Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan” yaitu sebesar 2,84 yang masuk kriteria cukup tinggi tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi memiliki persepsi bahwa besaran gaji yang diterima belum sesuai harapan.

Tabel 10.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai *Work-Life Balance*

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata-rata	Ket.
		Responden (orang)						
		1	2	3	4	5		
1	Jam kerja saya tidak mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi saya.	0	19	27	4	1	2,75	Cukup Baik
2	Jam kerja sesuai dengan kontrak yang sudah disetujui.	0	17	27	6	1	2,82	Cukup Baik
3	Aktivitas kehidupan pribadi saya tidak mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan.	0	15	28	7	1	2,88	Cukup Baik
4	Saya merasa sulit bekerja karena ada masalah pribadi.	0	17	27	6	1	2,82	Cukup Baik
5	Kondisi kehidupan pribadi saya mendukung peningkatan pada pekerjaan saat ini.	0	15	30	5	1	2,84	Cukup Baik
6	Saya bekerja dengan produktif saat kehidupan pribadi saya menyenangkan.	0	8	20	16	7	3,43	Baik
7	Pekerjaan saya saat ini mampu memberi peningkatan kualitas kehidupan pribadi (contoh : mampu berekreasi dengan keluarga).	0	9	22	16	4	3,29	Cukup Baik
8	Saya mendapatkan keterampilan baru saat bekerja yang bermanfaat bagi kehidupan pribadi.	0	9	18	18	6	3,41	Baik
Rata-rata							3,05	Cukup Baik

Sumber: data primer diolah, 2023

Variabel *Work-Life Balance* yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya bekerja dengan produktif saat kehidupan pribadi saya menyenangkan” yaitu sebesar 3,43 yang masuk kriteria baik yang menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi bahwa jika karyawan dalam suasana hati yang menyenangkan akan mampu meningkatkan performa kerjanya.

Variabel *Work-Life Balance* yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan “Jam kerja saya tidak mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi saya” yaitu sebesar 2,75 yang masuk kriteria cukup baik tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti sebagian besar karyawan memiliki persepsi bahwa tingginya tuntutan kerja karyawan menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi karyawan sehingga sebagian besar karyawan tidak dapat menikmati waktu luang diluar jam kerja yang seharusnya.

Tabel 11.**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (Orang)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa senang dengan adanya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja saya.	0	11	10	28	2	3,41	Tinggi
2.	Saya merasa senang karena lingkungan tempat saya bekerja dipenuhi dengan rekan kerja yang kompeten.	0	15	15	17	4	3,20	Cukup Tinggi
3.	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang sesuai dengan keahlian saya.	0	23	21	5	2	2,73	Cukup Tinggi
4.	Saya merasa puas karena perusahaan di tempat saya bekerja memberikan gaji yang setimpal dengan hasil pekerjaan saya.	0	16	29	4	2	2,84	Cukup Tinggi
Rata-rata							3,05	Cukup Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya merasa senang dengan adanya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja saya” yaitu sebesar 3,41 yang masuk kriteria tinggi artinya sebagian besar karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi memiliki persepsi bahwa pimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi telah memberi dorongan melalui pemberian penghargaan seperti pujian kepada karyawan yang telah bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

Variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata terendah pada pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang sesuai dengan keahlian saya” yaitu sebesar 2,73 yang masuk kriteria cukup tinggi tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi memiliki persepsi bahwa Kantor Camat Kecamatan Mengwi belum secara berkala memberikan program pelatihan guna meningkatkan keahlian karyawannya.

Tabel 12.**Substruktur 1 (Model 1)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,025	1,820		3,310	0,002
	Work-Life Balance	0,250	0,074	0,434	3,375	0,001
R Square = 0,189						

Sumber: data primer diolah, 2023

Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari substuktur 1 yaitu $Z = \beta_2 X + \varepsilon_1$, $Z = 0,250 X + \varepsilon_1$. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap motivasi adalah positif. Sehingga apabila *Work-Life Balance* meningkat maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Tabel 13.
Substruktur 2 (Model 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,849	1,347		0,630	0,531
	<i>Work-Life Balance</i>	0,271	0,055	0,421	4,933	0,000
	Motivasi Kerja	0,641	0,096	0,573	6,707	0,000
R Square = 0,716						

Sumber: data primer diolah, 2023

Persamaan analisis jalur yang diperoleh dari substuktur 2 yaitu $Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + \varepsilon_2$, $Y = 0,271X + 0,641Z + \varepsilon_2$. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja dan *Work-Life Balance* memberi efek positif dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka motivasi kerja dan *Work-Life Balance* pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi akan meningkat 0,641 (Z) dan 0,271 (X).

Tabel 14.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
$X \rightarrow Z$	0,434	-	0,434	0,001	Signifikan
$X \rightarrow Y$	0,421	0,249	0,670	0,000	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,573	-	0,573	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2023

Pengaruh langsung *Work-Life Balance* (X) terhadap motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,434 atau sebesar 43,4 persen. Pengaruh langsung *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,421 atau sebesar 42,1 persen. Pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,573 atau sebesar 57,3 persen. Pengaruh tidak langsung *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,421 \times 0,249 = 0,670$ atau sebesar 67 persen. Pengaruh total *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi kerja $0,271 + 0,161 = 0,432$ atau sebesar 43,2 persen. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari peran motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Hasil perhitungan didapatkan nilai determinasi total sebesar 0,999 mempunyai arti bahwa sebesar 99,9 persen variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi *Work-Life Balance* dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,1 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil analisis dapat diketahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Hasil tersebut membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang penting terhadap peningkatan kepuasan kerja. *Work-Life Balance* secara umum memberi pengetahuan tentang hal-hal yang mengarah pada kepuasan kerja sehingga konflik kehidupan kerja dapat dihindari yaitu seperti komunikasi, pembagian kerja, waktu luang yang dimiliki, dan lainnya.

Work-Life Balance sebagai suatu rancangan yang dibuat untuk meningkatkan moral yang dimiliki karyawan dan produktivitas terhadap perusahaan dan menghindari terjadinya retensi, stres kerja, tidak tercapainya produktivitas dan rendahnya moral, yang mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Rene & Wahyuni (2018) serta Shabrina & Ratnaningsih (2019) yang membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis dapat diketahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,001) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* sangat memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karyawan dengan *work-life balance* yang tinggi maka karyawan telah mencapai suatu keseimbangan perannya dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja sehingga terdapat keterlibatan psikologis terhadap keduanya. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan kerjanya dapat dikatakan sudah mencapai pada titik *work-life balance*, lain halnya dengan karyawan yang belum mencapai *work-life balance* maka akan menyebabkan karyawan tidak mampu mengatur waktu dengan baik dan akan memberik efek tidak fokus bekerja dan motivasi kerja yang menurun. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Febrianti (2022), dan Alfatihah *et al.* (2021) membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis Tabel 4.12 dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri karyawan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Artana & Mujiati (2022), Yasa & Dewi (2019), Tama & Putra (2022), Astuti & Surya (2020), Alfatihah *et al.* (2021), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis menyatakan pengaruh langsung yang diberikan *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 43,4 persen. Pengaruh tidak langsung *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi kerja adalah sebesar 24,9 persen. Pengaruh total yang diberikan *Work-Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi kerja sebesar 67 persen. Hasil perhitungan didapatkan nilai Z hitung sebesar 5,53 lebih besar dari nilai Z tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,96 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja. Dapat dibuktikan bahwa *Work-Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan terlebih dahulu, sebaliknya jika *Work-Life Balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja yang disebabkan karena menurunnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja yakni karyawan yang puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Sehingga dari adanya motivasi kerja karyawan secara tidak langsung juga memunculkan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Alfatihah *et al.* (2021), Febrianti (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung beberapa teori yang telah ada sebelumnya, yaitu teori motivasi dua faktor (*Two Factor Motivation Theory*), penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor sebagai landasan teori dalam mengukur kepuasan kerja, *work-life balance*, serta motivasi kerja. Teori motivasi dua faktor memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu ketika karyawan merasakan motivasi kerja yang diberikan pimpinan layak, dan karyawan mampu menerapkan *work-life balance* dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut, dimana karyawan akan memberikan timbal balik atas dukungan yang diberikan perusahaan melalui peningkatan kepuasan kerjanya sehingga hal tersebut akan menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi atasan Kantor Camat Kecamatan Mengwi dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan *work-life balance* dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja Kantor Camat Kecamatan Mengwi dalam kategori puas. Hal ini membuktikan kepuasan kerja Kantor Camat Kecamatan Mengwi yang baik diakibatkan karena *work-life balance* yang terdapat di perusahaan dan hal tersebut juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel memberikan hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi. Motivasi kerja positif dan signifikan dalam memediasi *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Mengwi.

Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kepuasan kerja, peneliti menyarankan sebaiknya Kantor Camat Kecamatan Mengwi mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya dengan melakukan pemberian beban kerja yang sesuai dengan besaran gaji yang diterima karyawan serta standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu yang tersedia, jumlah tenaga kerja, target yang realistis dan lain-lain akan membuat membuat karyawan tidak terbebani secara berlebihan sehingga mereka dapat menikmati pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Mengwi dapat meningkat.

Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel *Work-Life Balance*, peneliti menyarankan sebaiknya Kantor Camat Kecamatan Mengwi dapat memberikan jam kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap instansi untuk melaksanakan ketentuan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam 1 minggu. Kemudian, Kantor Camat Kecamatan Mengwi perlu untuk meminimalisir tuntutan deadline pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya. Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel motivasi kerja, peneliti menyarankan sebaiknya Kantor Camat Kecamatan Mengwi dapat memberikan pelatihan atau diklat secara berkala dan efektif sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Pelatihan dapat dilakukan dari pihak internal maupun eksternal dengan mengundang trainer yang berkompeten dan dapat menyalurkan ilmu yang dimiliki.

REFERENSI

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The influence of work-life balance with work motivation as mediating factor on job satisfaction A prediction toward transition to new normal situation. *The Management Journal of Binaniaga*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 259–269.
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 722–741. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p05>.
- Astuti, N. K. S. D., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kejadian Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Cahyo, D. H., Martono, H. E., Arif, R., & Mubarak, A. (2022). Analysis of Work Life Balance and Job Satisfaction Flight Instructor: A case study of the Indonesian Aviation Academy Banyuwangi. *INCAVET: International Seminar Proceeding*, 1(1), P151–156.
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Febrianti, N. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *PROCEEDING IAIN Batusangkar*, 1(1), 24–30.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69--88.
- Herlina, E., Sunaryo, W., Sutrisno, S., Junengsih, J., & Hidayati, N. (2022). The Role of Work-Life Balance and Employee Satisfaction to Give Commitment to The Company Literature Review. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 20351–20356.

- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision, 13*(2), 1–12.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work--Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5*(003).
- Putra, D., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 8*(7).
- Ratnasari, N. P. I., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3*(7), 246091.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16*(1), 53–63.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 5*(3), 39–47.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners, 22*(1), 25–30.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7*(2), 30–39.
- Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Pembelian Online Produk Fashion Pada Zalora Indonesia the Effect of Consumer Behavior Toward the Online Purchase of Fashion Product of Zalora Indonesia. *Sosioteknologi, 15*(2), 291–297.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati, 8*(1), 27–32.
- Simamora, A. J. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 2*(1), 132–141.
- Tama, I. M. S., & Putra, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pns Dinas Pariwisata Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11*(5), 866. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i05.p01>
- Touhid, D. N., & Patan, P. K. C. D. (2022). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women in Banking Sector: An Empirical Study with Reference to Bangalore City. *Journal of Contemporary Issues in Business and*

Government, 28(4), 1189–1200.

- Tupamahu, N., Tawal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436–446.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work--life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501–526.